



## **Implantação do eSocial em organizações contábeis de Caxias do Sul-RS**

Roberta de Barba, Maria Salete Goulart Martins Denicol, Alex Eckert, Marlei Salete Mecca,  
Roberto Biasio

### **RESUMO**

A Contabilidade tem passado por diversas transformações, além do surgimento de novos recursos tecnológicos, levando as organizações a buscar novas estratégias que garantam o sucesso de seus negócios. Essa tendência também é perceptível nos órgãos fiscalizadores do Governo Federal. E em meio a esta realidade surge o eSocial, que tem por objetivo consolidar digitalmente e em tempo real as relações trabalhistas, modificando sua forma de envio. Exigindo novos processos, integração de departamentos, capacitação profissional e maior interação entre contadores e empresários. Diante disso, esse estudo teve por objetivo identificar quais são as adequações necessárias para que a implantação do eSocial ocorra com êxito em Organizações Contábeis de Caxias do Sul-RS. Para atender os objetivos específicos, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre a sua legislação, estrutura, funcionamento e principais exigências. Quanto aos procedimentos, foi realizada uma pesquisa de estudo de casos múltiplos que buscou identificar as principais mudanças em relação às informações solicitadas pelo novo sistema, comparar como as obrigações trabalhistas são cumpridas atualmente, assim como reconhecer os principais desafios encontrados pelos profissionais do departamento de pessoal na implantação do eSocial nessas organizações. Ao final deste estudo, conclui-se que é indispensável que as organizações tenham um planejamento que promova adaptações necessárias em seus processos internos para a implantação do eSocial.

**Palavras-chave:** eSocial; Escrituração digital; Departamento de pessoal; Organizações contábeis.

### **1 INTRODUÇÃO**

Ao longo do tempo, a Contabilidade tem sofrido diversas transformações, exigindo mais qualidade e disposição dos profissionais para buscar soluções pertinentes às exigências do mercado. Hoje, o papel do contador não é apenas atender ao fisco, mas sim utilizar das novas ferramentas que estão surgindo, diminuindo os processos manuais, elaborando informações rápidas e eficientes que contribuem na tomada de decisão do gestor.

O surgimento de novos recursos acontece intensamente, levando as organizações a rever seus conceitos e formas de gestão, buscando novas estratégias que garantem o desenvolvimento de seus negócios. As organizações precisam modificar sua linha de ação, renovar-se, ajustar-se, transformar-se e adaptar-se rapidamente (CHIAVENATO, 2014).

Essa tendência também é perceptível aos processos de fiscalização e arrecadação do governo. E, em meio a esta realidade, surge o Sistema Público de Escrituração Fiscal, e em particular, o eSocial, projeto do Governo Federal instituído através do Decreto nº 6.022/2007. Seu objetivo é consolidar digitalmente e em tempo real as relações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e de apuração de tributos, modificando a forma de envio das informações.

O eSocial trata de processos relacionados ao departamento de recursos humanos e departamento de pessoal, acarretando grande impacto nas rotinas desses setores. Exigindo maior desempenho, uma vez que, com o processo online, as empresas estarão mais expostas à fiscalização. Dessa forma a operacionalização das rotinas trabalhistas não permitirá mais ações ilegais e negligência nas obrigações trabalhistas.

No Brasil, grande parte das empresas não possui setor de recursos humanos interno. Em geral, dependem da assessoria dos profissionais da contabilidade. E para cumprir as exigências, se faz necessárias adaptações em seus processos internos, já que, a contabilidade depende de informações fornecidas por seus clientes, e estas devem estar em conformidade com o prazo e a qualidade



requerida. Deste modo, é notável que haja uma reorganização e maior comunicação entre todos os envolvidos no processo.

Neste contexto, o eSocial mudará a forma de envio das informações trabalhista, exigindo preparação das empresas, bem como uma maior interação entre contadores e empresários. Diante disso, a questão de pesquisa que o estudo pretende responder é: Quais são as adequações necessárias para que a implantação do eSocial ocorra com êxito em algumas Organizações Contábeis de Caxias do Sul-RS?

O objetivo geral desse artigo é identificar quais são as adequações necessárias para que a implantação do eSocial ocorra com êxito em Organizações Contábeis de Caxias do Sul-RS. Já os objetivos específicos são os seguintes: efetuar o levantamento bibliográfico relacionado ao SPED eSocial, legislação, estrutura, funcionamento, principais exigências e possíveis benefícios; identificar as principais mudanças em relação às informações solicitadas pelo novo sistema; comparar como as obrigações tributárias e sociais são cumpridas atualmente; reconhecer os principais desafios encontrados pelos profissionais de departamento de pessoal na preparação para a implantação do eSocial e propor ações que oportunizem um planejamento de atividades necessárias para o envio das informações ao eSocial, minimizando seus impactos.

Por se tratar de um projeto novo e com carência bibliográfica, a presente pesquisa pretende auxiliar não só os envolvidos na sua implantação, mas servir como fonte de pesquisas a outros acadêmicos. Pois, entende-se que o tema apresentado é de grande importância, tanto para fins acadêmicos, científicos e profissionais.

Este trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos. No primeiro a introdução, segundo referencial teórico, terceiro procedimentos metodológicos, apresentação e análise dos resultados e quinto considerações finais.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 ORGANIZAÇÕES**

As organizações se esforçam constantemente para obter uma vantagem competitiva e para superar seus concorrentes, elas precisam superar na eficiência com criação de novos e melhores produtos e serviços, adotando novas tecnologias e, com isso acarretando mudanças nas relações de tarefas, já que os funcionários aprendem novas habilidades e técnicas para operar as novas tecnologias. Para liderar na inovação, a empresa precisa possuir habilidades em gerenciar esse processo, sendo uma forma de mudança (JONES, 2010).

Para Silva (2011), uma empresa é como um organismo econômico, onde compreendem o arranjo ou agrupamento de seus departamentos, divisões, seções, formando um conjunto. A estrutura organizacional determina os cargos e funções que devem ser ocupados pelas pessoas. Ao estabelecer as funções de cada pessoa, a estrutura estará estabelecendo a linha de autoridade, dando o direito de mandar e obedecer, e a linha de responsabilidade, delegando obrigações de fazer e de prestar contas dentro da empresa. Sendo assim organização é o processo administrativo de organizar.

O desempenho das organizações é importante, para os clientes, funcionários, acionistas, fornecedores e para a comunidade em geral. E para atender as expectativas, elas precisam ser bem administradas, tomando decisões que façam as organizações serem capazes de utilizar corretamente seus recursos e atingir seus objetivos (MAXIMINIANO, 2012).

Já para Oliveira (2013), para obter uma organização adequada é necessário considerar alguns aspectos importantes, como os procedimentos administrativos, o planejamento da empresa que deve apresentar os objetivos e resultados esperados e as estratégias e meios que serão utilizados para alcançar o que foi estabelecido e almejado.

### **2.2 SISTEMAS DE INFORMAÇÃO**



Conforme os autores Rezende e Abreu (2013), para elaborar um sistema de informação é essencial que a empresa se envolva com a tecnologia. A palavra tecnologia da informação pode assustar as pessoas que não estão familiarizadas com este termo, mas para entender e participar de projetos que envolvam a aplicação dessa tecnologia aos negócios, não significa necessariamente ter conhecimento profundo sobre processamento eletrônico.

Caixara (2015) afirma que para ter um Sistema de Informação eficiente, não se necessita obrigatoriamente utilizar recursos tecnológicos. Muitas empresas executam suas diversas funções sem o apoio de Sistema de Informação informatizado, porém, à medida que a empresa cresce e o volume de suas informações também, o controle e acompanhamento se torna mais complexo.

### 2.3 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

A tecnologia da informação pode ajudar a empresa a se tornar mais competitiva, melhorando significativamente seu modelo de negócio, agregando valor e proporcionando mais eficiência nas operações. Assim a organização se torna mais efetiva com um ambiente de trabalho melhor para os empregados, além de trazer benefícios como novas linhas de negócios, participação de mercado, margens brutas, entre outros (LUCAS JR., 2006).

Para Cruz (2014), Tecnologia da Informação é todo dispositivo que tenha a capacidade de processar as informações, tanto de forma sistêmica como esporádica, quer seja aplicada no produto ou no processo.

### 2.4 SISTEMA PÚBLICO DE ESCRITURAÇÃO DIGITAL (SPED)

O Sistema Público de Escrituração Digital (SPED) é um projeto do governo instituído pelo Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007 e faz parte do programa de Aceleração do Crescimento do Governo Federal, sendo um dos avanços da relação entre o fisco e os contribuintes.

O art. 2º desse Decreto diz que o SPED:

É o instrumento que unifica as atividades de recepção, validação, armazenamento e autenticação de livros e documentos que integram a escrituração comercial e fiscal dos empresários e das sociedades empresárias, mediante fluxo único, computadorizados de informações.

Para Duarte (2009) o SPED, por ser uma ferramenta tecnológica, marca uma nova era do conhecimento na sociedade. No qual, as habilidades humanas são primordiais, principalmente quanto ao uso da tecnologia para obter, analisar, sintetizar, interpretar e comunicar as informações, para que seja eficaz, tanto no processo de geração de riqueza quanto em sua mensuração.

Seus objetivos são promover a integração dos fiscos com a padronização e compartilhamento das informações contábeis e fiscais. Racionalizar e uniformizar as obrigações acessórias para os contribuintes, já que estabelece uma transmissão única de distintas obrigações acessórias de diferentes órgãos fiscalizadores. E por fim, a identificação de ações tributárias ilícitas que se torna mais eficaz com a melhoria do controle dos processos, a rapidez no acesso às informações e a fiscalização mais efetiva, com o cruzamento de dados (RECEITA FEDERAL, 2015).

### 2.5 ESCRITURAÇÃO FISCAL DIGITAL SOCIAL – EFD SOCIAL

O eSocial foi criado a partir do Ato Declaratório Executivo nº 5, de 17 de julho de 2014, publicado no Diário Oficial da União. Sendo uma ação em conjunto com a Caixa Econômica Federal, Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), Ministério da Previdência (MPS), Ministério do Trabalho



e Emprego (MTE), Secretaria da Fazenda do Brasil (RFB) e o Ministério do Planejamento, que promove assessoria aos demais órgãos na harmonização dos interesses de cada órgão e gerenciando a condução do projeto (ESOCIAL, 2015).

Segundo o Manual de Orientação do eSocial, versão 2.1 de junho de 2015, o projeto tem por objetivo desenvolver um sistema de coleta de dados. Armazenando-os no Ambiente Nacional do eSocial, possibilitando aos órgãos participantes do projeto sua efetiva utilização para fins trabalhistas, previdenciários, fiscais e de apuração de tributos do FGTS. Além de viabilizar e garantir os direitos previdenciários e trabalhistas ao trabalhador, simplificar o cumprimento das obrigações e aprimorar a qualidade de informações das relações do trabalho, previdenciários, fiscais e a transparência fiscal. No qual, será gerado um arquivo eletrônico, assinado digitalmente, transformando-o em um documento eletrônico, com o objetivo de garantir a integridade dos dados e autoria do emissor. O arquivo deverá ser transmitido pela Internet para o Ambiente Nacional, que após verificar a integridade formal, emitirá um protocolo de envio e enviará ao empregador/contribuinte.

Segundo informações apresentadas em seu site, o eSocial substituirá a forma de envio das diversas declarações, formulários e documentos relativos à relação do trabalho, como a GFIP, livros de registro de empregados, CAGED, seguro-desemprego, CAT, PPP, RAIS e a DIRF parcialmente. Destacando que a legislação não mudará, apenas tornará o cumprimento das leis mais efetivo. (ESOCIAL, 2015).

Conforme disposto no Decreto Nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014, publicado no Diário Oficial da União, que institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista (eSocial), estão sujeitos a prestação das informações ao eSocial, o empregador, inclusive doméstico, a empresa e os que forem equiparados na lei, o segurado especial, inclusive aos trabalhadores que lhe prestem serviço, as pessoas jurídicas de direito público e as demais pessoas jurídicas e físicas que pagarem ou creditarem rendimentos sobre os quais tenham incidido retenção de Imposto de Renda Retido na Fonte, ainda que em um único mês no ano calendário.

A implantação do eSocial, tem como objetivo trazer benefícios como: eliminar redundâncias nas informações prestadas pelas pessoas físicas e jurídicas, aprimorar a qualidade de informações das relações de trabalho, previdenciárias e tributárias. Contribuir na construção coletiva de gestão compartilhada, prestação única da informação, flexibilidade e simplicidade no envio e na retificação das informações. Além da otimização na forma de geração e disponibilização das guias de recolhimento mensal e rescisório, definição de um modelo único de guia e a unificação da guia de recolhimento do FGTS, entre outros. (ESOCIAL, 2015).

O prazo de entrega do eSocial foi prorrogado por algumas vezes, devido às dificuldades encontradas pelas empresas em atender as exigências do programa. Atualmente os prazos determinados para o se envio, estão estabelecidos conforme a Resolução do Comitê Diretivo do eSocial, nº 2 de 30 de agosto de 2016, com o seguinte cronograma de datas para a obrigatoriedade da implantação do eSocial: para as empresas com faturamento no ano de 2016 acima de R\$ 78.000.000,00, a transmissão dos eventos deve ocorrer a partir de janeiro de 2018. E para os demais obrigados ao eSocial, a transmissão dos eventos deverá ocorrer a partir de julho de 2018. As empresas que deixarem de cumprir com os prazos fixados, ou que apresentar as informações com incorreções ou omissões, ficará sujeita às penalidades previstas em lei.

Carvalho (2016), afirma que comparando com a rede social Facebook, o eSocial é similar no sentido de que o empregador enviará vários tipos de eventos para um ambiente único e onde outros poderão participar, vendo tais dados. Serão mais de 40 tipos de eventos diferentes que serão informados pelo empregador ao ambiente único e esses dados ficarão disponíveis ao trabalhador e às entidades participantes.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS



Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa de estudo de casos múltiplos. Através de levantamentos de informações acerca dos assuntos relacionados ao tema a ser pesquisado nos escritórios contábeis de Caxias do Sul-RS, diretamente nos setores de departamento de pessoal, no qual, buscou-se evidenciar quais as adequações necessárias para que a implantação do eSocial ocorra com êxito.

Em relação ao estudo de caso, (YIN, 2015), afirma que esse procedimento conta com múltiplas fontes de evidências e beneficia-se do desenvolvimento das teorias para orientar a coleta e a análise de dados.

Quanto à abordagem do problema, o método de pesquisa utilizado neste trabalho é a pesquisa qualitativa, pois, auxilia na análise do problema sobre o assunto determinado. Segundo Figueiredo (2004), as pesquisas qualitativas coletam e analisam materiais que não necessitam de uma estrutura complexa, porém, requerem maior envolvimento do pesquisador. Já em relação aos objetivos, a pesquisa é descritiva, onde de acordo com Cervo e Bervian (2002), procura descobrir a frequência com que um fenômeno ocorre com maior precisão possível.

Quanto aos procedimentos de coleta e análise de dados foram utilizados nesse estudo, primeiramente uma revisão bibliográfica acerca do tema em livros, artigos e outras fontes. Após, realizou-se um questionário semiestruturado com quinze questões abertas para ser aplicado aos entrevistados. Os questionários foram enviados via email aos profissionais do departamento de pessoal de quatro escritórios de contabilidade que foram escolhidos por fácil acesso, no qual, responderam de forma descritiva e as respostas foram retornadas via e-mail também.

De posse das respostas do questionário, foi realizada uma análise qualitativa dos dados levantados, utilizando o embasamento teórico, alinhando ao objetivo e a questão de pesquisa.

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS**

Neste tópico, serão apresentados os resultados obtidos da aplicação dos questionários aos profissionais do departamento de pessoal de quatro Organizações Contábeis de Caxias do Sul- RS.

Para preservar a identidade dos participantes, serão designados como respondentes: empresa A; empresa B; empresa C e empresa D.

O questionário utilizado para a coleta de dados dessa pesquisa, encontra-se disposto no Anexo deste artigo.

#### **4.1.1 Perfil dos respondentes**

O objetivo do primeiro bloco de perguntas, foi relatar o perfil das empresas respondentes da pesquisa e identificar o porte do escritório em geral, tempo de mercado e estrutura do departamento de pessoal. E quanto ao departamento de recursos humanos interno dos clientes desses escritórios, com o intuito de analisar se esta informação é relevante quanto aos impactos causados pela implantação do eSocial. Também, pode-se perceber que os entrevistados eram coordenadores ou analistas de departamento de pessoal.

Quanto ao tempo de atuação no mercado de trabalho, observa-se que as empresas A e C, atuam há mais de 20 anos no mercado, a empresa D atua há 19 anos, já a empresa B está no mercado apenas há 7 anos.

Em relação ao porte da empresa, constata-se que as empresas com mais tempo de mercado (empresas A e C), são as maiores empresas também, contendo entre 120 a 250 clientes. Já as empresas B e D, mesmo com uma diferença de 12 anos de atuação no mercado, possuem quase o mesmo número de clientes, sendo que a empresa B atende 65 clientes, e a empresa D atende 60 clientes.



Sobre a estrutura do departamento de pessoal, a empresa A possui 2 funcionários no mesmo, para atender os seus 130 clientes. A empresa B com 65 clientes possui em seu departamento de pessoal 1 funcionário. Já a empresa C com maior tempo de atuação no mercado e maior número de clientes, possui no departamento de pessoal 10 funcionários. E por fim, a empresa D mantém em seu departamento de pessoal 3 funcionários que atendem 60 clientes.

Também foi questionado se os clientes possuem setor interno de recursos humanos, pois, como a nova exigência do eSocial exigirá cadastros corretos com maiores dados dos trabalhadores, comunicação das relações trabalhistas com mais frequência e a perfeita manutenção das práticas legais trabalhistas, a maior parte dessas informações será suprida pelo setor de recursos humanos e departamento de pessoal. Analisando as repostas, verifica-se que na empresa A dos 130 clientes, 15 possuem setor de recursos humanos interno, na empresa B, dos 65 clientes apenas 1. Já na empresa C, dos 250 clientes, 120 mantem o setor de recursos humanos internos. E por fim, a empresa D, apresenta o maior número de clientes com setor de recursos humanos internos, no qual, dos 60 clientes, 55 deles o possuem internamente.

Outra característica pertinente, é que os respondentes são coordenadores ou analistas de departamento de pessoal. Ou seja, todos são responsáveis pelo planejamento e bom funcionamento da implantação do eSocial.

#### **4.1.2 Percepção e a capacitação profissional quanto ao eSocial**

Devido à complexidade e conhecimento exigido pela escrituração digital, procurou-se identificar qual o nível de conhecimento e capacitação dos profissionais de departamento de pessoal que atuam nos escritórios contábeis de Caxias do Sul-RS em relação ao eSocial e se os mesmos se julgam preparados para esta mudança.

Neste bloco de perguntas, a empresa A foi vaga em sua resposta. A empresa B ressalta que o sistema utilizado no escritório para fazer a folha de pagamento já está preparado para a nova demanda. A empresa C responde que desde a publicação do primeiro leiaute já começaram a preparação para a implantação do sistema através de adequação de cadastros, auditorias internas e treinamentos em clientes. E a empresa D além de atualizações de cadastros, também está realizando revisão de CBOS (Classificação Brasileira de Ocupações) e laudos de medicina ocupacional, além de certificar-se que as leis trabalhistas estejam sendo executadas corretamente desde já.

Por mais que a legislação e o manual de orientação já estejam disponíveis desde 2015, ainda existem poucas informações acessíveis sobre este sistema de escrituração digital da folha de pagamento.

Neste sentido, quando questionados se os escritórios estão preparados e se estão buscando capacitar os profissionais do departamento de pessoal, as empresas A e B responderam que estão preparadas. A empresa C, diz que não estão totalmente preparados, principalmente devido à falta de informações divulgadas pelo governo e pela necessidade de investimentos em treinamentos e softwares pertinentes para suprir as exigências do eSocial. E a empresa D afirma que não é apenas uma questão de estarem preparados, mas ressalta a preocupação na comunicação com os clientes e de como essas informações irão chegar ao escritório em tempo real.

Já em relação à capacitação profissional, os entrevistados responderam que estão buscando-a através de cursos e treinamentos, porém a empresa D destacou que os cursos sobre o eSocial ainda são vagos.

#### **4.1.3 Procedimentos adotados para a implantação do eSocial**

Quando questionados se o sistema utilizado pelo escritório já disponibilizou ferramentas necessárias para suprir a demanda de exigências do eSocial e se os profissionais se encontram aptos a utilizar essas ferramentas, todos responderam que sim e a empresa A destaca que já estão na fase



de implantação das rotinas. As empresas C e D frisam que seu sistema de recursos humanos e departamento de pessoal estão em constante atualização e adaptação aos leiautes do programa. Quanto à capacitação dos profissionais em utilizar essas ferramentas, a empresa A afirma que ainda não, pois, o sistema está se adaptando e posteriormente irão disponibilizar treinamentos sobre a utilização das ferramentas. A empresa B apenas responde que sim e a empresa C relata que a cada atualização do sistema já é passado treinamento aos profissionais do setor. A empresa D relata que os testes do eSocial ainda não estão sendo feitos, mas o sistema oferece cursos de preparação, além de reforçar o cuidado com as leis trabalhistas.

Foi questionado também, se já foi iniciado algum procedimento para que os dados sejam enviados nos prazos estabelecidos. Todos responderam que sim. E que já estão tomando medidas para sua implantação. A empresa A já utiliza o portal do eSocial via web para o empregado doméstico. E já estão passando os prazos corretos de admissões, rescisões e férias. Além disso, estão fazendo adequações necessárias referentes à medicina do trabalho. A empresa B está realizando ajustes nos cadastros. A empresa C, está realizando uma série de etapas, como treinamentos para os clientes, revisão de procedimentos internos e formas de envio e recebimentos de informações entre clientes e escritório. Definição de formulários padrões, revisão de cadastros e auditorias nos clientes com a finalidade de verificar o cumprimento da legislação, revisão sobre cálculos trabalhistas e em documentos e arquivos que envolvem as relações e obrigações acessórias. E a empresa D também está realizando conferência em cadastros e cálculos que envolvam a folha de pagamento.

Conforme cronograma específico disposto na Resolução do Comitê Diretivo do e-Social nº 2, publicada em 30 de agosto de 2016, a vigência do envio das informações fiscais, trabalhistas e previdenciárias começará em janeiro de 2018. Porém, a partir de outubro de 2015, deu-se início ao eSocial apenas para folha de pagamento para empregados domésticos. Conforme Lei Complementar nº 150 de 1º de junho de 2015, ficou instituído o chamado Simples Doméstico, que estabeleceu o sistema eletrônico disponibilizado em portal na internet.

No curso online Como Implantar o eSocial, Carvalho (2016), relata que a fase de implantação é a mais difícil, e que requer uma ordem para organização e ainda recomenda que siga três etapas: 1ª Etapa: auditoria e Diagnóstico das práticas, rotinas, processamentos e conformidade com a legislação em cruzamento com as exigências do eSocial, como se está sendo cumprida a legislação trabalhista, fiscal e previdenciária. Fazer o mapeamento das não conformidades, identificando o que precisa mudar, verificando se os processos estão em conformidade com a legislação e buscar as soluções; 2ª Etapa: criação de uma equipe que ficará responsável pelas mudanças das não conformidades para ajuste e adequação na implantação do eSocial, incluindo os membros das áreas envolvidas, como medicina do trabalho, financeiro, jurídico, contábil, fiscal, cadastros, cargos e salários, folha de pagamento, rescisão contratual e setor de informática. Nesta etapa é desenvolvida uma cartilha com novos procedimentos; 3ª Etapa: nessa etapa se faz os ajustes dos cadastros e dados para envio do eSocial e um plano de ação com passo a passo do que é necessário fazer, quando e por quem será feito cada ação (CARVALHO, 2016).

#### **4.1.4 O que muda com o eSocial ?**

Para Oliveira (2011), a relação gerada entre empregado e empregador cria outras obrigações acessórias previstas em lei, como o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, Declaração do Imposto Sobre a Renda Retida na Fonte – DIRF, Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informação à Previdência Social – SEFIP entre outras. Em todas estas obrigações são prestadas informações sobre a folha de pagamento, obrigações tributárias e sociais, admissões e demissões e relações de funcionários, gerando as mesmas informações para órgãos diferentes, sejam elas mensais ou anuais.

Neste contexto, os entrevistados foram questionados sobre quais são os processos realizados hoje para o envio das informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias, onde responderam que é



a folha de pagamento, a SEFIP, CAGED, RAIS e DIRF. Além disso, a empresa C destacou que as informações para a folha de pagamento, admissões e demissões, são enviadas e recebidas entre o escritório e os clientes através do e-mail e as guias de impostos são emitidas pelo escritório e enviadas por um sistema no qual os clientes têm acesso.

Conforme o Manual de orientação do eSocial (2015), esse novo sistema substituirá os procedimentos de envio das declarações, formulários, termos e documentos referentes as relações trabalhistas. Sendo assim, o fisco não precisará solicitar as empresas os documentos e dados, pois, todas as informações necessárias serão entregues por meio de um arquivo digital, que gradativamente substituirá: o Livro de registro de funcionários; folha de pagamento; MANAD (Manual Normativo de Arquivos Digitais); GFIP; RAIS; DIRF; CAGED; CAT (Comunicação Acidente de Trabalho); PPP (Perfil Psicográfico previdenciário); seguro desemprego; entre outras obrigações trabalhistas e previdenciárias (MANUAL DE ORIENTAÇÃO DO ESOCIAL, 2015).

Os entrevistados também foram questionados a respeito de possíveis dificuldades que podem surgir para atender as exigências do eSocial e quais são as mudanças necessárias nas rotinas trabalhistas para suprir a nova forma de envio das informações pelo novo sistema. A empresa A respondeu que a maior dificuldade será na adaptação devido à insegurança gerada pela mudança, mas acredita que após a adaptação o novo procedimento facilitará o trabalho dos profissionais da área, além de adequar os clientes à legislação trabalhista vigente. A empresa B apenas afirmou que haverá dificuldades devido às dúvidas que a mudança acarretará. Já a empresa C e D relatam que a principal dificuldade será na mudança cultural de seus clientes e na qualidade das informações que deverão ser enviadas ao setor de recursos humanos com antecedência, exigindo comprometimento dos clientes e a precisão nas informações fornecidas por eles.

Quanto às adaptações necessárias, os respondentes afirmam que as mudanças deverão ser diretamente com o cliente, sendo que a principal será na reeducação das empresas, nas quais deverão respeitar prazos de admissões, rescisões e férias, pois o não cumprimento acarretará em multas. Além da adaptação dos procedimentos realizados hoje, que deverão ser realizados com maior rapidez e precisão, exigindo maior conferência dos dados e informações. E por fim, a mudança da cultura interna das empresas, criando uma relação maior entre o setor de recursos humanos, departamento de pessoal e os clientes, para que assim, seja possível gerar em tempo real as informações exigidas.

#### **4.1.5 O eSocial e a legislação trabalhista**

Quando questionados sobre o cumprimento da legislação trabalhista vigente, nota-se que a grande maioria das empresas cumpre parcialmente a legislação, sendo que algumas empresas já estão se adaptando. Uma vez que, a legislação deverá ser cumprida integralmente devido a fiscalização instantânea que as empresas estarão expostas com a chegada do eSocial.

As leis trabalhistas instituídas pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) são a unificação de toda legislação trabalhista brasileira, criada através do Decreto-Lei nº 5452, de 1 de maio de 1943. E continuam sendo a base legal de todo eSocial.

Dessa forma, a aplicação das normas quanto à contratação, pagamento dos salários, férias, 13º salários, atestados, rescisões, licenças, bem como tudo que envolva a folha de pagamento, estão todas descritas na CLT. O que será fiscalizado no eSocial já está vigente a mais de 73 anos.

#### **4.1.6 A comunicação e a interação com os clientes**

Os entrevistados foram questionados quanto a comunicação aos clientes sobre o eSocial, se poderá haver dificuldades nessa comunicação e como irá funcionar a troca de informações relativas a folha de pagamento para que os dados cheguem em tempo hábil ao departamento de pessoal, e as respostas demonstram que os escritórios já estão comunicando seus clientes sobre o eSocial de forma verbal, escrita, via e-mail, por telefonemas e até mesmo com os informativos disponibilizados pelas



consultorias e já estão os deixando cientes que o não cumprimento das obrigações acarretará em penalidades. E percebem a necessidade de aprimoramento em alguns procedimentos que realizam hoje para que os fluxos de informações estejam amarrados ao setor de departamento de pessoal. E afirmam que inicialmente poderão ter dificuldades em incutir nos clientes uma nova cultura de planejamento e organização, pois os mesmos, já deveriam estar enviando as informações completas, mas na prática isso não acontece.

#### **4.1.7 Dificuldades e benefícios com a implantação do eSocial**

Em relação aos benefícios e dificuldades que a implantação do eSocial possa trazer, os entrevistados afirmam que com o tempo o eSocial trará benefícios, como a simplificação do envio das informações trabalhistas, a diminuição de impressões, agilidade nas informações mensais e a eliminação de declarações prestadas mensalmente e anualmente. Além da garantia do cumprimento da legislação vigente, no qual beneficiará os empregados.

Neste contexto, destacam que tais vantagens, só serão possíveis se o sistema disponibilizado pelo governo for de qualidade, já que, hoje os profissionais do departamento de pessoal se deparam com dificuldades no portal do eSocial para fazer a folha dos domésticos, além de dificuldades e falhas no portal da conectividade social, entre outras plataformas online.

Porém, os entrevistados também relatam que a implantação do eSocial é um período de muito trabalho, devido as adaptações necessárias aos processos internos, no qual encontram dificuldades principalmente com os eventos de férias e rescisões, pois, com o eSocial os prazos estabelecidos na CLT não poderão mais ser desrespeitados, assim como, não sendo mais permitido retroagir recibos de férias ou acordos rescisórios. E, além disso, as contratações deverão ser informadas com datas precisas e enviadas quase que em tempo real.

Conforme Duarte (2016), é indispensável que antes mesmo da implantação do eSocial, as empresas façam uma análise minuciosa de suas práticas, a fim de avaliar a consistência de seus procedimentos e a correção das inconformidades.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O eSocial tem como finalidade tornar a fiscalização mais ágil através da unificação das informações, e conseqüentemente ocasionar mudanças nos processos de fiscalização, arrecadação e contabilidade das empresas. Dessa forma, este estudo teve como objetivo principal identificar quais são as adequações necessárias para que a implantação do eSocial ocorra com êxito em escritórios contábeis de Caxias do Sul-RS.

Para alcançar o objetivo proposto neste trabalho, buscou-se as informações através do questionário aplicado aos profissionais que vivenciam o dia-a-dia dos processos trabalhistas dentro dos departamentos de pessoal, onde ficou evidenciado os pontos mais relevantes no processo de implantação.

De acordo com os dados apresentados no resultado da pesquisa, ficou evidente que para se obter uma implantação satisfatória do eSocial nos escritórios de contabilidade, se faz necessário adaptações em processos internos, principalmente nas rotinas do departamento de pessoal, além de uma mudança de hábitos e comportamentos nas organizações. Visto que, quando o novo sistema for executado, não será mais possível desrespeitar os procedimentos e leis trabalhistas, onde, percebe-se nas respostas dos respondentes que tais práticas acontecem em algumas empresas atualmente.

Sendo assim, pode-se concluir que a maior mudança gerada pela implantação do eSocial será cultural, pois a obrigatoriedade da prestação da informação será em condição quase online, exigindo que o empregador se organize de modo a cumprir mais fielmente os preceitos legais, como conceder o aviso de férias corretamente trinta dias antes do efetivo período de gozo, efetuar os exames médicos antes do início das atividades do funcionário, entre outras situações.



Além disso, foi exposto a necessidade de investimento com qualificação e aprimoramento profissional dos envolvidos na execução do eSocial, além de aquisição e atualização de softwares que possam suprir as demandas e evitar danos através de multas às empresas.

Também foi possível perceber que os profissionais de departamento de pessoal entrevistados possuem conhecimento sobre os impactos que serão causados na rotina das relações trabalhistas e, que devem estar preparados para fazer as adequações necessárias. Porém, ainda há muitas dúvidas entre os profissionais, devido à carência de informações concretas disponíveis sobre o assunto.

Cabe ressaltar que o eSocial não tem o intuito de alterar a legislação existente. Alguns entrevistados afirmaram em suas respostas que a legislação trabalhista só será respeitada por completo quando a implantação ocorrer em sua totalidade, pois, sua fiscalização será eminente, e só assim os empregadores cumprirão a legislação vigente. Vale enfatizar também que, esta nova forma de envio das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, não é optativa, mas impositiva a todos os empregadores, independente do regime tributário ou do porte de sua empresa.

É importante frisar que por ser um tema recente, somente será possível ter uma percepção mais concreta quanto às consequências e benefícios que estão sendo previstos na sua implantação após o início do seu funcionamento de fato. Por tanto, é necessário que todos os profissionais envolvidos se atualizem constantemente em relação às adequações propostas pelo sistema, que mudará profundamente as rotinas do departamento de pessoal.

Ao longo do trabalho, foram consultadas as principais fontes que tratam do assunto, e por se tratar de um tema atual, encontraram-se algumas dificuldades, como a escassez de livros para aprofundamento dos estudos. Porém, pode-se afirmar que o estudo atendeu seus objetivos, bem como respondeu à questão de estudo, além de proporcionar grande aprendizado tanto prático como teórico.

E por fim, ressalta-se a importância deste estudo ter continuidade em novas pesquisas no meio acadêmico, principalmente no Curso de Ciências Contábeis, visto que, o assunto é recente e pouco explorado na literatura específica. Além de ser importante para os escritórios contábeis como forma de aperfeiçoar a rotina diária dos profissionais envolvidos na execução do eSocial. Sendo assim, esta pesquisa não tem a intenção de esgotar este assunto, e inúmeras pesquisas ainda podem ser desenvolvidas sobre o eSocial.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto nº 6022, de 22 de janeiro de 2007. **Institui o Sistema Público de Escrituração Digital – SPED**. Disponível em:

<<https://www.receita.fazenda.gov.br/Legislacao/Decretos/2007/dec6022.htm>> Acesso em: 13 de out. de 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5452, de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis**

**Trabalho**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)> Acesso em 07 de maio de 2015.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 8373, de 11 de dezembro de 2014. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2014/Decreto/D8373.htm)> Acesso em: 17 de out. de 2015.

\_\_\_\_\_. Resolução do Comitê Diretivo do Esocial, nº 2 de 30 de agosto de 2016. **Dispõe sobre o Sistema de Escrituração digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial)**. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br/Legislacao.aspx>> Acesso em: 16 de set. de 2016.



CAIÇARA JR, Cícero. **Sistemas integrados de gestão – ERP: uma abordagem gerencial**. 2. ed. Curitiba: Intersaberes, 2015.

CARVALHO, Zenaide. **Curso Online como implantar o eSocial**. Disponível em: <<http://www.cursos.nith.com.br/curso/esocial/>> Acesso em 07 de maio de 2016.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Barueri: Manole, 2014.

CRUZ, Tadeu. **Sistemas de informações gerenciais: tecnologias das informações e as organizações do século XXI & introdução ao bpm & bpms introdução ao ccm-i**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DUARTE, Roberto Dias. **Big Brother Fiscal III: o Brasil na era do conhecimento: como a certificação digital, sped e nf-e estão transformando a gestão empresarial no Brasil**. 3. ed. Belo Horizonte: Ideas Work, 2009.

DUARTE, Roberto Dias. **O impacto do eSocial na fiscalização trabalhista**. Disponível em: <<http://www.robertodiasduarte.com.br/436206-2/>> Acesso em: 07 de maio de 2016.

FIGUEIREDO, Nébia Maria Almeida de. **Método e Metodologia na pesquisa científica**. São Paulo: Difusão. 2004.

JONES, Gareth R. **Teoria das organizações**. 6. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2010.

LUCAS JR, Henry C. **Tecnologia da informação: tomada de decisão estratégica para administradores**. Rio de Janeiro: LTC, 2006.

**Manual de orientação do eSocial Versão 2.1** de junho de 2015. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br>> Acesso em: 13 de out. de 2015.

MAXIMINIANO, Antonio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

OLIVEIRA, Aristeu de. **Manual de Práticas Trabalhistas**. 45. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Sistemas, Organização & métodos: uma abordagem gerencial**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

PORTAL ESOCIAL. Disponível em: <<http://www.esocial.gov.br>> Acesso em: 17 de out. de 2015.

RECEITA, Ferderal do Brasil. **SPED**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/>> Acesso em: 20 de out. de 2015.

\_\_\_\_\_. **Conheça o SPED**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/sped/>> Acesso em: 20 de out. de 2015.



\_\_\_\_\_. **Projetos SPED**. Disponível em: <<http://www.receita.fazenda.gov.br/sobre-o-projeto/apresentacao.htm>> Acesso em: 20 de out. de 2015.

REZENDE, Denis Alcides; ABREU, Aline França de. **Tecnologia da informação**: Aplicada a sistemas de informação empresariais. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SILVA, Adelphino Teixeira da. **Administração básica**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

YIN, Robert K. **Estudo de Caso**: Planejamento e métodos. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.



## ANEXO A

### QUESTIONÁRIO USADO NA COLETA DE DADOS DA PESQUISA

#### PERFIL DO ESCRITÓRIO CONTÁBIL:

Data da fundação:

Quantidade de clientes atendidos pelo escritório:

Quantidade de funcionários no departamento de pessoal:

Quantidade de clientes que possuem setor de recursos humanos interno:

Função e cargo do entrevistado:

#### QUESTÕES ESPECÍFICAS

1 - Você sabe o que é eSocial, e como estão os preparativos para a implantação do novo sistema?

2 - Em sua opinião, os escritórios estão preparados para esta nova mudança?

3 - O eSocial irá mudar a forma de envio das informações tributárias, trabalhistas e previdenciárias. E hoje, quais são os processos realizados para o envio dessas informações?

4 - O sistema utilizado pelo escritório para fazer a folha de pagamento e obrigações trabalhistas já disponibilizou ferramentas necessárias para suprir a demanda das exigências do eSocial?

5 - Se a resposta anterior for sim, os profissionais do departamento de pessoal já estão aptos a utilizar estas ferramentas?

6 - O escritório procura capacitar os profissionais do departamento de pessoal para essa demanda?

7 - Com relação ao que já é feito hoje para atender as obrigações trabalhistas, você acha que poderá encontrar dificuldades para atender as novas exigências do eSocial? Quais?

8 - Quais são as mudanças necessárias nas rotinas trabalhistas para suprir a nova forma de envio das informações pelo eSocial?

9 - A criação do eSocial pelo governo federal vem com o intuito de simplificar as obrigações acessórias, reduzir a burocracia para as empresas e facilitar a fiscalização. Em sua opinião se cumprirá esse objetivo?

10 - O cronograma de obrigatoriedade já foi estabelecido pelo governo. Você já iniciou algum tipo de processo dentro do escritório para que os dados sejam enviados nos prazos estabelecidos? Quais?

11 - Você já fez alguma comunicação aos seus clientes em relação ao eSocial? Se sim, como foi feita essa comunicação? Você acredita que poderá haver dificuldades em interagir com o cliente sobre esta nova exigência do governo?

12 - O preenchimento das informações exigidas pelo eSocial, demandam informações corretas e precisas. Como irá funcionar para que essas informações cheguem até o departamento de pessoal de forma correta e em tempo hábil?

13 - O eSocial não mudará a legislação vigente. Só mudará a forma de envio dessas informações, que serão entregues quase que em tempo real. Em sua opinião, as empresas já cumprem essa legislação, ou apenas será cumprida com o eSocial, pois terá uma fiscalização instantânea e efetiva?

14 - Em sua opinião, quais os eventos mais difíceis de serem registrados no eSocial? Por quê?

15 - A implantação do eSocial trará benefícios? Quais?